2023

amfori BSCI
n menettelyohje

I. Johdanto

amfori BSCI:n menettelyohje on asiakirja, jossa amforin jäsenet ja niiden liikekumppanit sitoutuvat huolehtimaan ihmisoikeuksien kunnioittamisesta ja ympäristönsuojelusta maailmanlaajuisissa toimitusketjuissaan kansainvälisesti tunnustettujen periaatteiden mukaisesti. Tämä asiakirja antaa ohjeet amforin jäsenille ja niiden liikekumppaneille vastuullisen liiketoiminnan harjoittamiseen ja ihmisoikeuksiin ja ympäristöön kohdistuvien kielteisten vaikutusten tunnistamiseen, estämiseen, vähentämiseen, selvittämiseen ja korjaamiseen. Sitä tukevat ja täydentävät amfori BSCI:n järjestelmäkäsikirja, amforin jäsenten sitoutumisohjelma ja amforin kestävän kehityksen alusta. Tämä asiakirja ja kaikki tukeva ja täydentävä aineisto sisältävät asianmukaisen huolellisuuden ominaisuudet siten kuin taloudellinen yhteistyö- ja kehitysjärjestö (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) on ne luetellut.

amforin jäsenet ja niiden liikekumppanit, mukaan lukien alhaisemman ja korkeamman jalostusasteen tuottajat, välittäjät ja ne, jotka osallistuvat työntekijöiden työhönottoprosesseihin, voivat allekirjoittaa amfori BSCI:n menettelyohjeen. Tässä asiakirjassa termillä allekirjoittajat tarkoitetaan amforin jäseniä ja niiden liikekumppaneita.

amfori on hyväksynyt tämän amfori BSCI:n menettelyohjeen version, ja se kumoaa kaikki amfori BSCI:n menettelysääntöjen aiempien versioiden käännökset. Tämän asiakirjan englanninkielinen versio on laillisesti sitova versio.

amfori BSCI:n menettelyohje v. 2021 tulee voimaan 25. marraskuuta 2023. Allekirjoittajat ovat velvollisia sisällyttämään tämän menettelyohjeen toimintoihinsa ja noudattamaan asianmukaista huolellisuutta.

II. Arvot ja periaatteet

amfori BSCI:n menettelyohje sekä sitä tukevat asiakirjat ja työkalut perustuvat ja viittaavat:

- Yhdistyneiden kansakuntien (YK) ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen
- Kansainvälisen työjärjestön (International Labour Organization, ILO) yleissopimuksiin ja suosituksiin
- YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP)
- OECD:n toimintaohjeisiin monikansallisille yrityksille
- YK:n liiketoimintaa ohjaaviin lapsenoikeusperiaatteisiin
- YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden sukupuoliulottuvuuksiin
- OECD:n alakohtaisiin ohjeasiakirjoihin

Hyväksymällä amfori BSCI:n menettelyohjeen allekirjoittajat vahvistavat, että heidän sitoumuksensa noudattaa alla olevia arvoja.

- **Jatkuva parantaminen:** Allekirjoittajat sitoutuvat noudattamaan amfori BSCI:n menettelyohjetta kattavasti, sisällyttäen sen johtamisjärjestelmiinsä ja yrityskulttuuriinsa, varmistamaan asianmukaisen huolellisuuden jatkuvan asteittaisen parantamisen organisaatioissaan ja toimitusketjuissaan.
- **Yhteistyö:** Allekirjoittajilla on suurempi vaikutus ihmisoikeuksien loukkauksiin ja ympäristörikkomuksiin ja parempi mahdollisuus tunnistaa ja ehkäistä ne, vähentää niitä ja korjata ne organisaatioissaan ja toimitusketjuissaan työskentelemällä yhdessä ja toteuttamalla asianmukaisen huolellisuuden kattavasti. Yhteistyöhenki on ratkaisevan tärkeä allekirjoittajien ja sidosryhmien sitouttamisessa keskenään eri tasoilla, erityisesti vipuvaikutuksen luomiseksi. amfori tukee allekirjoittajia luomalla asianmukaisia ja merkityksellisiä kumppanuuksia.
- **Voimaannuttaminen:** amforin keskeinen tavoite on mahdollistaa se, että sen allekirjoittajat kehittävät organisaatioitaan ja voimaannuttavat toimitusketjujaan tavalla, joka kunnioittaa ihmisoikeuksia ja mahdollistaa jatkuvan parantamisen. amfori tarjoaa tähän tarkoitukseen tarpeelliset työkalut ja odottaa allekirjoittajiensa käyttävän näitä työkaluja ja välittävän niitä eteenpäin organisaatioissaan ja toimitusketjuissaan.
- **Lain noudattaminen:** Kansallisen lainsäädännön noudattaminen on liikeyritysten ensimmäinen velvoite. Maissa, joissa kansallinen lainsäädäntö asettaa eri suojelun tason kuin amfori BSCI:n menettelyohje ja sen viitteet, allekirjoittajien tulee noudattaa periaatteita, jotka tarjoavat parhaan suojelun työntekijöille ja ympäristölle, olematta ristiriidassa maan oikeudellisen kehyksen kanssa.
- **Haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden suojelu:** Allekirjoittajat sitoutuvat suojelemaan ja voimaannuttamaan haavoittuvassa asemassa olevia henkilöitä ja haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien ja yhteisöjen jäseniä parhaansa mukaan. Allekirjoittajat ymmärtävät, että haavoittuvuus voi riippua asiayhteydestä ja että tietyt henkilöt, ryhmät ja yhteisöt voivat olla haavoittuvia usein tavoin.
- **Avoimuus:** Allekirjoittajat sitoutuvat olemaan avoimia:
  - keskenään, amforin kanssa ja kaikkien osallisten kolmansien osapuolten (esim. tilintarkastajat ja laatukumppanit) kanssa tarpeen mukaan sekä ihmisoikeuksiin ja ympäristöön kohdistuvien kielteisten vaikutusten tunnistamisen, ehkäisemisen ja korjaamisen yhteydessä. Allekirjoittajat ilmoittavat aktiivisesti toisilleen kaikista kriittisistä tapahtumista sekä amfori BSCI:n menettelyohjeen arvoihin ja periaatteisiin kohdistuvien kielteisten vaikutusten aiheuttavien reaktioiden tehokkuudesta,
  - kohtuullisella julkistamisella osakkaille, sidosryhmille ja valtionhallinnoille koskien niiden vaikutuksia toimitusketjuun ja ympäröiviin yhteisöihin kansallisen lainsäädännön vaatimusten mukaisesti, jos niitä on käytettävissä.

amfori BSCI:n menettelyohje ja sen arvot toimeenpannaan tiettyjen periaatteita avulla, kuten jäljempänä selostetaan.

Sosiaalinen hallintajärjestelmä ja kerrannaisvaikutus

Allekirjoittajat sitoutuvat

- omaksumaan ja ilmoittamaan julkisesti kirjallisen ihmisoikeuskäytäntölausunnon, joka on toimintojen monimutkaisuuden ja laajuuden mukainen ja ylimmän johdon hyväksymä,
- toteuttamaan asianmukaisen prosessi- ja riskipohjaisen huolellisuuden hallintajärjestelmän liiketoimissaan UNGP:n mukaisesti, sovitettuna yhtiön liiketoimintamalliin. Tässä menettelyohjeessa asetetut odotukset tulee sisällyttää järjestelmään.
- viestimään aktiivisesti amfori BSCI:n menettelyohjeen hyväksyntänsä kaikkien yhtiönsä toimintojen kautta sekä liikekumppaneilleen ja asiaankuuluville sidosryhmilleen,
- kouluttamaan ja kannustamaan kaikkia asiaankuuluvia osastoja ja henkilöitä tavalla, jolla nämä voivat sisällyttää vastuulliset ja sukupuolitietoiset liike- ja hankintatavat yrityskulttuuriin, ja välittämään ne eteenpäin liikekumppaneilleen,
- vaatimaan liikekumppaneitaan välittämään tiedot eteenpäin asiaankuuluville liikekumppaneilleen ja sidosryhmilleen toimitusketjussa,
- vaatimaan liikekumppaneitaan pyrkimään kohti amfori BSCI:n menettelyohjeen täydellistä noudattamista vaikutuspiirissään, mukaan lukien välikädet, jotka osallistuvat työntekijöiden työhönottoprosessiin, kuten välittäjät, työhönottajat ja työnvälitystoimistot, ja seuraamaan, että ne tekevät niin,
- sisällyttämään kaikki työntekijät asianmukaiseen huolellisuuteen, erityisesti toimitusketjunsa haavoittuvat osat, kuten kotonaan työskentelevät, pienviljelijät sekä tilapäiset työntekijät ja siirtotyöläiset, tunnistamaan haasteet näillä tasoilla ja toimimaan yhteistyössä amforin ja muiden asiaankuuluvien sidosryhmien kanssa parannusten aikaansaamiseksi,
- ottamaan käyttöön strategian, prosessit ja riittävät resurssit amfori BSCI:n menettelyohjeeseen liittyvien velvollisuuksien täyttämiseksi ja sen varmistamiseksi, että niiden toimeenpanemisessa tapahtuu jatkuvaa kehitystä,
- käyttämään vastuullisia ja sukupuolitietoisia hankintatapoja ja välttämään liikekumppaneidensa asettamista asemaan, joka estää niitä noudattamasta amfori BSCI:n menettelyohjetta.

Työntekijöiden osallistaminen ja suojelu

Allekirjoittajat sitoutuvat

- ottamaan käyttöön vastuulliset ja sukupuolitietoiset hallintokäytänteet, jotka osallistavat kaikki työntekijät ja heidän edustajansa luotettavaan tietojenvaihtoon asianmukaisen huolellisuuden prosessista,
- määrittelemään pitkän aikavälin tavoitteet työntekijöiden suojelemiseksi amfori BSCI:n menettelyohjeen tavoitteiden mukaisesti,
- ryhtymään erityisiin toimiin, kuten koulutuksiin, jotta työntekijät ovat tietoisia oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan, kiinnittäen erityistä huomiota haavoittuvassa asemassa oleviin henkilöihin. Soveltuvissa tapauksissa välikäsien, kuten välittäjien, työhönottajien ja työnvälitystoimistojen, tulee osallistua aktiivisesti näiden toimien suorittamiseen,
- yhtiöiden esimiesten, työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien sekä toimitusketjun riittävän pätevyyden kehittäminen amfori BSCI:n menettelyohjeen sisällyttämiseksi niiden yrityskulttuuriin sekä edistämään jatkuvaa opetusta ja koulutusta kaikilla työn tasoilla,
- ottamaan käyttöön tehokkaat operatiivisen tason valitusmekanismit henkilöille ja yhteisöille, jotka ovat voineet kohdata kielteisiä vaikutuksia, tai osallistumaan niihin, ja ylläpitämään täsmällistä kirjanpitoa. Operatiivisen tason valitusmekanismin on oltava UNGP:n 31 artiklan mukainen. Tarvittaessa (esim. kun on siirtotyöläisryhmä) operatiivisen tason valitusmekanismi tulee olla käytettävissä asiaankuuluvilla paikallisilla kielillä, ja sen tulee mahdollistaa ongelmien käsittely ja korjaaminen tehokkaasti eri oikeudenkäyttöalueilla kumppanuuksien ja koordinoinnin avulla.

Yhdistymisvapaus- ja työehtosopimusneuvotteluoikeudet

Allekirjoittajat sitoutuvat

- kunnioittamaan työntekijöiden oikeutta muodostaa ammattiyhdistyksiä ja liittymään niihin – tai olla tekemättä niin – ja käydä työehtosopimusneuvotteluja vapaasti ja demokraattisesti, ilman minkäänlaista erottelua ja sukupuolesta riippumatta,
- varmistamaan kaikkien työntekijöiden merkityksellisen edustuksen, ilman minkäänlaista erottelua ja sukupuolesta riippumatta,
- olemaan syrjimättä työntekijöitä ammattiyhdistysten jäsenyyden vuoksi,
- olemaan estämättä työntekijöiden edustajia ja työhönottajia pääsemästä työntekijöiden luokse työpaikalla tai olemasta kanssakäymisissä heidän kanssaan,
- kunnioittamaan tätä periaatetta sallimalla työntekijöiden valita vapaasti omat edustajansa, joiden kanssa yhtiö voi käydä vuoropuhelua työpaikan asioista toimittaessa maissa, joissa ammattiyhdistystoiminta on laitonta tai joissa vapaata ja demokraattista ammattiyhdistystoimintaa ei sallita.

Ei syrjintää, väkivaltaa eikä häirintää

Allekirjoittajat sitoutuvat

- kohtelemaan kaikkia työntekijöitä kunnioittavasti ja arvokkaasti,
- varmistamaan, että työntekijöihin ei kohdistu minkäänlaista väkivaltaa, häirintää eikä epäinhimillistä tai halventavaa kohtelua työpaikalla eikä väkivallan ja hyväksikäytön uhkaa, mukaan lukien ruumiillinen rangaistus, sanallinen, ruumiillinen, seksuaalinen, taloudellinen tai psyykkinen hyväksikäyttö, henkinen tai ruumiillinen pakottaminen, eikä muita häirinnän tai pelottelun muotoja,
- selvittämään mahdolliset syrjinnän perusteet omassa asiayhteydessään ja olemaan syrjimättä tai poissulkematta henkilöitä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, iän, uskonnon, rodun, kastin, syntyperän, sosiaalisen taustan, vammaisuuden, etnisen ja kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, yhdistysten tai minkään muiden laillistettujen järjestöjen jäsenyyden, poliittisen kytköksen tai poliittisten mielipiteiden, seksuaalisen suuntautumisen, perhevelvollisuuksien, siviilisäädyn, raskauden, sairauksien tai minkään muun syrjintää mahdollisesti aiheuttavan tilan perusteella,
- laatimaan kirjalliset kurinpitomenettelyt ja selostamaan ne suusanallisesti työntekijöille heidän ymmärtämillään termeillä ja kielellä. Kurinpitotoimien on oltava kansallisen lainsäädännön mukaisia,
- tarjottava sukupuolisensitiiviset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet ja kohtelun koko työhönoton ja työsuhteen ajan,
- varmistettava, että työntekijöitä ei häiritä tai rangaista ongelmien ilmoittamisesta eikä heille kosteta siitä millään edellä luetellulla perusteella.

Oikeudenmukainen palkkio

Allekirjoittajat sitoutuvat

- noudattamaan vähintään valtioiden vähimmäispalkkalainsäädännön määräämiä palkkoja tai työehtosopimusneuvotteluissa hyväksyttyjä toimialan standardeja, korkeamman mukaan. Palkat tarkoittavat vakiotyötunteja,
- maksamaan palkat säännöllisesti, oikea-aikaisesti ja vakaasti ja täysimääräisesti laillisella maksuvälineellä. Osittainen maksu luontoissuorituksena hyväksytään vain ILO:n määritysten mukaisesti,
- arviomaan palkkaeron täsmällisesti ja pyrkimään asteittain sellaisen toimeentulominimin maksamiseen, joka riittää tarjoamaan kunnollisen elintason työntekijöille ja heidän perheilleen,
- noudattamaan palkkatasoa, joka vastaa työntekijöiden taitoja, vastuuta, asemaa ja koulutusta,
- jos käytetään palkkatasoa tuotannolle, kiintiölle tai kappaletyölle, sallimaan työntekijöiden ansaita vakiotyötunneista vähintään palkka, joka vastaavasti noudattaa sovellettavaa laillista vähimmäispalkkaa, toimialan standardeja tai työehtosopimuksia (soveltuvissa tapauksissa) tai ylittää ne,

- varmistamaan, että kaikkia sukupuolia ja ryhmiä edustavat työntekijät, kuten siirtotyöläiset ja paikalliset työntekijät, saavat saman palkkion samanlaisista työtehtävistä ja samasta pätevyydestä,
- tekemään vähennyksiä vain niissä tilanteissa, joissa ja siinä määrin kuin laki sen sallii tai työehtosopimuksessa määrätään,
- tarjoamaan työntekijöille lain myöntämät sosiaaliedut ilman kielteistä vaikutusta heidän palkkaansa, asemaansa, toimenkuvaansa tai ylenemismahdollisuuksiinsa.

Kohtuulliset työajat

Allekirjoittajat sitoutuvat

- varmistamaan, ettei työntekijöitä vaadita työskentelemään enemmän kuin 48 vakiotuntia viikossa, rajoittamatta jäljempänä esitettyjä nimenomaisia odotuksia. ILO:n määrittelemät poikkeukset tunnustetaan,
- tulkitsemaan sovellettavaa kansallista lainsäädäntöä, toimialan viitestandardeja tai työehtosopimuksia ILO:n asettaman kansainvälisen kehyksen puitteissa ja edistämään työaikakäytäntöjä, jotka mahdollistavat terveen työn ja yksityiselämän välisen tasapainon työntekijöille,
- ylittämään edellä esitetyn työaikarajan vain ILO:n määrittelemien poikkeustapausten mukaisesti, joissa ylityö sallitaan,
- käyttämään ylityötä poikkeuksellisena ja vapaaehtoisena käytäntönä, josta maksetaan palkkio, joka on vähintään 125 % vakiopalkasta. Ylityössä ei saa olla merkittävästi suurempaa työtapaturmien todennäköisyyttä, eikä se missään tapauksessa saa ylittää kansallisessa lainsäädännössä määriteltyjä rajoja,
- myöntämään työntekijöilleen oikeuden lepotaukoihin jokaisena työpäivänä ja oikeuden vähintään yhteen vapaapäivään kunkin seitsemän päivän jakson aikana, elleivät työehtosopimuksissa määritellyt poikkeukset sovellu.

Työterveys ja -turvallisuus

Allekirjoittajat sitoutuvat

- kunnioittamaan työntekijöiden ja paikallisten yhteisöjen oikeutta terveellisiin työ- ja elinolosuhteisiin, rajoittamatta jäljempänä esitettyjä nimenomaisia odotuksia. Haavoittuvassa asemassa olevat henkilöt, kuten esimerkiksi nuoret työntekijät, uudet ja odottavat äidit ja vammaiset henkilöt saavat erityistä suojelua,
- noudattamaan kansallista työterveys- ja -turvallisuuslainsäädäntöä tai kansainvälisiä normeja, jos kansallinen lainsäädäntö on heikko tai huonosti täytäntöönpantu,
- varmistamaan, että käytössä on järjestelmät mahdollisten ja todellisten työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen kohdistuvien uhkien arviointiin, tunnistamiseen, ehkäisemiseen ja vähentämiseen,
- tarjoamaan kaikille osastoille ja henkilöille työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvää koulutusta säännöllisesti kaikissa työsuhteen vaiheissa ja tiedottamaan työntekijöille ja yleisölle, mukaan lukien asianosaiset yhteisöt, mahdollisista terveys- ja turvallisuusriskeistä,
- ryhtymään tehokkaisiin toimenpiteisiin työstä aiheutuvien, työhön liittyvien tai työn aikana tapahtuvien työntekijöiden tapaturmien, vammojen tai sairauksien ehkäisemiseksi. Näillä toimenpiteillä pyritään minimoimaan kohtuullisessa määrin työpaikalle ominaisten vaarojen syyt,
- pyrkimään parantamaan työntekijöiden suojelua tapaturman sattuessa, myös pakollisilla vakuutusjärjestelmillä,
- pitämään kirjaa kaikista työpaikalla ja muissa tarjotuissa tai määrätyissä toimitiloissa tapahtuvista terveyteen ja turvallisuuteen liittyvistä vaaratilanteista,
- ryhtymään kaikkiin asianmukaisiin toimiin ja hankkimaan kaikki kansallisen lainsäädännön vaatimat asianmukaiset luvat ja asiakirjat, huolehtimaan työntekijöiden käyttämien laitteiden ja rakennusten kestävyydestä ja turvallisuudesta sekä suojautumaan kaikilta ennakoitavissa olevilta hätätilanteilta ja varautumaan niihin. Tähän sisältyvät työnantajan tai työhönottokumppanin työntekijöille tarjoamat tai määräämät asuintilat,
- perustamaan asianmukaiset toimikunnat, kuten työterveys- ja -turvallisuustoimikunnan, johdon ja työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa välisen aktiivisen yhteistyön varmistamiseksi turvallisen ja terveellisen työympäristön varmistavien järjestelmien kehittämiseksi ja tehokkaaksi toteuttamiseksi. Nämä toimikunnat pyrkivät edustamaan työntekijöiden monimuotoisuutta,

- lisäämään työntekijöiden tietoisuutta ja kunnioittamaan heidän oikeuttaan ja velvollisuuttaan poistua toimitiloista ja/tai lopettaa työnteko pyytämättä lupaa vaarallisissa tilanteissa ja hallitsemattomissa vaaratilanteissa,
- tarjoamaan asianmukaista työterveyshuoltoa ja siihen liittyvät tilat ja tarjoamaan kaikille työntekijöille yhdenvertaisen pääsyn näihin palveluihin. Terveydenhuollon (mukaan lukien vakuutus) tulee palvella kaikkien sukupuolten ja ikäluokkien yksilöllisiä huolenaiheita ja tarpeita,
- tarjoamaan turvallista ja puhdasta juomavettä ja ruokailu- ja lepoalueet maksutta ja tarvittaessa pääsyn tiloihin, joissa voidaan valmistaa ja säilyttää ruokaa,
- tarjoamaan kaikilla työalueilla riittävän määrän turvallisia, erillisiä käymälöitä, joissa on asianmukainen yksityisyys kaikille sukupuolille ja paperipyyhkeet ja pesualtaat, joissa on käsisaippuaa käytettävissä,
- varmistamaan, että tarjotut tai määrätyt asuintilat ovat puhtaat ja turvalliset ja täyttävät kaikki työntekijöiden perustarpeet,
- tarjoamaan tehokkaat ja mukautetut henkilönsuojaimet kaikille työntekijöille maksutta, ottaen huomioon eri työntekijäryhmien, kuten raskaana olevien ja imettävien naisten, tarpeet,
- korvaamaan työntekijöille aiheutuneet vahingot siinä tapauksessa, että havaitaan aiempi tai tämänhetkinen periaatteiden noudattamatta jättäminen.

Ei lapsityövoimaa

Allekirjoittajat sitoutuvat

- olemaan työllistämättä suoraan tai välillisesti lapsia, jotka ovat alle lain määrittelemän pakollisen koulutuksen suorittamisen vähimmäisiän, jonka tulee olla vähintään 15 vuotta, elleivät ILO:n tunnustamat poikkeukset sovellu,
- suojelemaan lapsia kaikenlaiselta hyväksikäytöltä,
- ottamaan käyttöön osana työhönottomenettelyä luotettavat iäntarkistusmenetelmät, jotka eivät saa olla millään tavalla työntekijää nöyryyttäviä tai epäkunnioittavia,
- noudattamaan erityistä huolellisuutta ja etsimään ennakoivasti tapoja asianosaisten lasten suojelun varmistamiseksi siinä tapauksessa, että lapsia irtisanotaan ja poistetaan.

Nuorten työntekijöiden erityissuojelu

Allekirjoittajat sitoutuvat

- varmistamaan, että nuoret henkilöt eivät työskentele öisin ja että heitä suojataan heidän terveydelleen, turvallisuudelleen, moraalilleen ja kehitykselleen vahingollisilta työoloilta, rajoittamatta tässä periaatteessa esitettyjä nimenomaisia odotuksia,
- poistamaan nuoret työntekijät vaarallisesta työstä tai vaaran lähteestä välittömästi, kun tällaisia tapauksia havaitaan, ja määrittelemään uudelleen heidän työn laajuutensa ilman tulon menetystä,
- varmistamaan, että (a) työn laji ei todennäköisesti ole vahingollinen nuorten työntekijöiden terveydelle tai kehitykselle, (b) heidän työaikansa mahdollistavat heidän koulunkäyntinsä, heidän osallistumisensa toimivaltaisen viranomaisen hyväksymiin ammatinvalinnanohjauspalveluihin tai heidän mahdollisuutensa hyötyä koulutus- tai opetusohjelmista,
- ottamaan käyttöön tarpeelliset menetelmät nuoriin työntekijöihin kohdistuvan vahingon ehkäisemiseksi, havaitsemiseksi ja vähentämiseksi, kiinnittäen erityistä huomiota tehokkaiden operatiivisten valitusmekanismien tarjoamiseen nuorille työntekijöille ja heidän pääsyynsä niihin sekä nuorten työntekijöiden tarpeille ominaisiin työterveys- ja -turvallisuuskoulutussuunnitelmiin ja -ohjelmiin.

Ei arveluttavaa työsuhdetta

Allekirjoittajat sitoutuvat

- varmistamaan, että niiden työhönottoprosessi ja työsuhteet eivät aiheuta turvattomuutta ja sosiaalista tai taloudellista haavoittuvuutta niiden työntekijöille,
- varmistamaan, että työ suoritetaan tunnustetun ja dokumentoidun työsuhteen perusteella, joka on muodostettu asiaankuuluvan kansallisen lainsäädännön, tavan tai käytännön ja kansainvälisten työelämän normien mukaisesti sen mukaan, mikä niistä tarjoaa paremman suojelun,
- antamaan työntekijöille ennen työsuhteen aloittamista ymmärrettävät tiedot heidän omalla kielellään ja varmistamaan, että he ovat tietoisia oikeuksistaan, velvollisuuksistaan ja työehdoistaan, mukaan lukien työajat, palkkio ja maksuehdot, omalla kielellään,
- pyrkimään tarjoamaan kunnolliset ja tarvittaessa joustavat työolot, jotka myös tukevat työntekijöitä sukupuolesta riippumatta heidän rooleissaan vanhempina tai huoltajina, mukaan lukien siirtotyöläiset ja kausityöntekijät, joiden lapset voivat olla jääneet heidän kotipaikkakunnilleen,
- olemaan käyttämättä työsuhdejärjestelyjä tavalla, joka ei tarkoituksella vastaa lain aitoa tarkoitusta. Tähän kuuluvat esimerkiksi (a) harjoittelu tai koulutussuunnitelmat, joiden tarkoituksena ei ole opettaa taitoja tai tarjota vakinaista työsuhdetta, (b) kausittainen tai tilapäinen työ, jota käytetään työntekijöiden suojelun heikentämiseksi, (c) vain työvoiman hankinta ja (d) sopimuksen korvaaminen,
- olemaan käyttämättä alihankintaa tavalla, joka heikentää työntekijöiden oikeuksia.

Ei orjatyötä, pakkotyötä eikä ihmiskauppaa

Allekirjoittajat sitoutuvat

- olemaan käyttämättä mitään orjuuden muotoa, pakkotyötä, orjatyötä, riistävää, laittomasti kaupattua tai ei-vapaaehtoista työtä tai osallistumatta siihen liikekumppaneiden kautta, mukaan lukien valtion määräämä pakkotyö,
- noudattamaan kansainvälisiä vastuullisen työhönoton periaatteita, mukaan lukien työnantaja maksaa -periaate, ja vaatimaan samaa työhönottokumppaneiltaan kaikkien työntekijöiden, erityisesti haavoittuvien ryhmien, kuten tilapäisten työntekijöiden ja siirtotyöläisten, suorassa tai välillisessä palkkauksessa tai työhönotossa. Tämä käsittää vähintään seuraavat:
  - työntekijöiltä ei peritä työhönottomaksuja tai -kuluja
  - selvät ja avoimet työsopimukset
  - työntekijöihin ei kohdisteta vilppiä ja pakottamista
  - liikkumisvapaus, työnantaja ei ota itselleen säilytykseen henkilötodistuksia
  - pääsy vapaisiin, kattaviin ja paikkansapitäviin tietoihin
  - vapaus irtisanoa sopimus, vaihtaa työnantajaa ja palata turvallisesti
  - pääsy maksuttomaan riidanratkaisuun ja tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin
- korvaamaan työntekijöille aiheutuneet vahingot kohtuullisessa ajassa ja samojen kansainvälisten periaatteiden mukaisesti, jos havaitaan aiempi tai nykyinen periaatteiden noudattamatta jättäminen.

Ympäristönsuojelu

Allekirjoittajat sitoutuvat

- toteuttamaan asianmukaiset prosessi- ja riskipohjaiset, ympäristöä koskevat toimet osana liiketoimintaansa sovitettuna yhtiön liiketoimintamalliin. Tämä voidaan myös sisällyttää yleiseen asianmukaisen huolellisuuden hallintajärjestelmään,
- noudattamaan kansallista ympäristölainsäädäntöä tai kansainvälisiä normeja, jos kansallinen lainsäädäntö on heikko tai huonosti täytäntöönpantu,
- selvittämään toimintojensa ympäristövaikutukset ja suorittamaan asianmukaiset toimenpiteet ympäröiviin yhteisöihin, luonnonvaroihin, ilmastoon ja yleisesti ympäristöön kohdistuvien haitallisten vaikutusten ehkäisemiseksi, vähentämiseksi ja korjaamiseksi.

Eettinen yritystoiminta

Allekirjoittajat sitoutuvat

- olemaan osallistumatta mihinkään korruptio-, kiristys- tai kavallustoimeen tai minkäänlaiseen lahjontaan, mukaan lukien esimerkiksi asiattoman rahallisen tai muun kannustimen lupaaminen, tarjoaminen, antaminen tai vastaanottaminen,
- kehittämään ja omaksumaan asianmukaiset, yhtiökohtaiseen riskiarvioon perustuvat sisäiset valvontatoimet, ohjelmat ja toimet korruption, kiristyksen, kavalluksen ja kaikenlaisen lahjonnan ehkäisemiseksi ja havaitsemiseksi,
- säilyttämään täsmälliset tiedot toiminnoistaan, rakenteestaan ja suoritteestaan ja julkistamaan ne sovellettavien määräysten ja toimialan vertailuarvokäytäntöjen mukaisesti toimintojensa avoimuuden parantamiseksi,
- olemaan väärentämättä mitään tietoja tai osallistumatta niiden väärentämiseen tai mihinkään vääristelytoimeen toimitusketjussa,
- tiedottamaan työntekijöille epäeettisen toiminnan vastaisista käytännöistä, valvontatoimista, ohjelmista ja toimenpiteistä ja edistämään vaatimustenmukaisuutta yhtiössä koulutuksilla ja viestinnällä,
- keräämään, käyttämään ja muutoin käsittelemään henkilötietoja (mukaan lukien työntekijöiltä, liikekumppaneilta, asiakkailta ja vaikutuspiirissään olevilta kuluttajilta saadut henkilötiedot) kohtuullisella huolella. Henkilötietojen keruussa, käytössä ja muussa käsittelyssä on noudatettava yksityisyydensuoja- ja tietoturvalainsäädäntöä ja lakisääteisiä vaatimuksia.

III. Toteutusehdot

Tämän menettelyohjeen allekirjoittajat sopivat toteuttavansa tässä asiakirjassa esitetyt arvot ja periaatteet koko liikesuhteidensa elinkaaren ajan ja läheisessä yhteistyössä asianosaisten sidosryhmien kanssa seuraavasti:

- **ennen liikesuhteen aloittamista he** kartoittavat ja selvittävät mahdolliset ja todelliset ihmisoikeusriskit.
- **liikesuhteen aikana he** suorittavat vastuullista liiketoimintaa ja valmentavat ja tukevat liikekumppaneitaan jatkuvassa parantamisessa.
- **liikesuhteen lopussa he** varmistavat vastuullisen siirtymän liikekumppanille.

Tiedonhallinta

- Allekirjoittajat ylläpitävät amforin kestävän kehityksen alustaa ajantasaisilla ja paikkansapitävillä tiedoilla ja ohjaavat työntekijöitään ja edustajiaan käyttämään näitä tietoja asetuksen (EU) 2016/679 (yleinen tietosuoja-asetus), jota kutsutaan myös EU:n GDPR-asetukseksi, mukaisesti.
- Allekirjoittajat ymmärtävät, että kaikkien amforin työkaluilla ja alustoilla kerättyjen, käytettyjen ja muutoin käsiteltyjen henkilötietojen on noudatettava EU:n GDPR-asetusta riippumatta maantieteellisestä paikasta, jossa tiedot kerätään.
- Allekirjoittajat sopivat, että valvontatoiminnalla, mukaan lukien valitusmekanismi, kerätyt tiedot voidaan jakaa kolmansille osapuolille (i) sikäli kuin tämä tapahtuu amforin puitteissa, (ii) sikäli kuin tällainen siirto on tarpeen amforiin liittyvien toimintojen toimesta tai puolesta ja/tai (iii) sikäli kuin kolmannet osapuolet lupaavat käsitellä annettuja tietoja äärimmäisellä kunnioituksella ja vain tapaukseen kuuluvaan tarkoitukseen.

Valvonta toimitusketjussa

- Liikekumppanit valvovat, että amfori BSCI:n menettelyohjetta noudatetaan sisäisesti ja että niiden alhaisemman jalostusasteen liikekumppanit, jotka osallistuvat tuotantoprosessiin, noudattavat sitä.
- Liikekumppanit hyväksyvät sen, että amforin jäsenet voivat päättää sisällyttää ne valvontatoimiin. Ne suostuvat siihen, että amfori tai amforin hyväksymät kolmannet osapuolet (esim. tarkastusyritykset, laatukumppanit) valvovat niitä toimipaikalla ja sen ulkopuolella ilmoittaen tai ilmoittamatta siitä. Nämä toiminnot voidaan suorittaa amforin valvontatyökalujen tai amforin tarkastuksen laatuohjelman puitteissa. Liikekumppanit suostuvat valvontatoiminnon kuluessa:
  - antamaan täyden pääsyn toimitiloihin toiminnon suorittavien henkilöiden pyytämällä tavalla, mukaan lukien osat, joiden ei ole alussa ilmoitettu oleva toiminnon piirissä,
  - antamaan pääsyn työntekijöidensä henkilötietoihin ja antamaan henkilöiden kerätä asiaankuuluvia tietoja raportointitarkoituksiin siinä määrin kuin se on kansallisen lainsäädännön ja EU:n GDPR-asetuksen mukaista,
  - sallimaan henkilöiden kerätä tarpeellisia, toiminnolle merkityksellisiä asiakirjatodisteita, mukaan lukien esimerkiksi liikeasiakirjat, lisenssit, sertifioinnit ja kuvat,
  - sallimaan henkilöiden suorittaa työntekijöiden haastatteluja toimipaikalla ja sen ulkopuolella täysin luottamuksellisesti, ilman mitään johdon vaikuttamista tai kostotoimia.

IV. Viitteet

Linkki/QR-koodi verkkosivustolle lisätään lopulliseen versioon. Julkisissa tarkastelutarkoituksissa katso erillinen paketin asiakirja.

V. Sanasto

Linkki/QR-koodi verkkosivustolle lisätään lopulliseen versioon. Julkisissa tarkastelutarkoituksissa katso erillinen paketin asiakirja.

Päivämäärä _____

Nimi _____

Yhtiön nimi _____

Osoite _____

Allekirjoitus

Yhtiön leima/sinetti

amfori BSCI
Trade with purpose